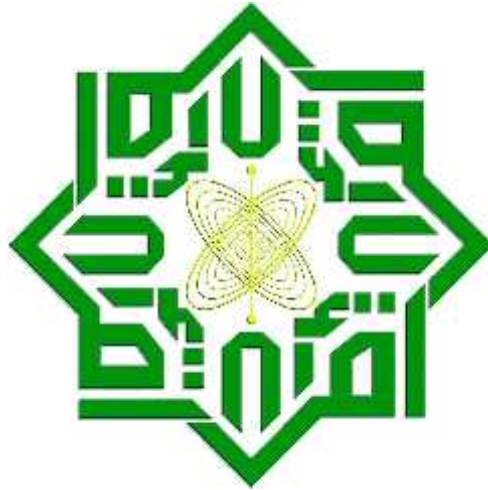


SKRIPSI

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKALIS

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Disusun Oleh

RUDIYANTO
NIM. 10975008218

PROGRAM S1

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKAN BARU
RIAU
2013**

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKALIS

Oleh: RUDIYANTO

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dan untuk mengetahui faktor yang menghambat kinerja pegawai pada bidang sekretariat dinas pendidikan kabupaten bengkalis, adapun untuk mengukur kinerja yakni penulis menggunakan 8 (delapan) indikator yakni: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, queisioner, wawancara, dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif, yaitu data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada, kemudian diambil kesimpulan dan saran. Adapun yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, sebanyak 42 orang, dan keseluruhan populasi tersebut dijadikan sampel. Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh, kesetiaan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong kurang baik yakni sebanyak 19 responden atau 45,24% dari 42 responden yang mengatakan demikian, prestasi kerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong baik yakni sebanyak 19 responden atau 45,24% dari 42 responden yang mengatakan demikian, tanggung jawab pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong baik yakni sebanyak 18 responden atau 42,86% dari 42 responden yang mengatakan demikian, ketaatan pegawai tergolong kurang baik yakni sebanyak 20 responden atau 47,61% dari 42 responden yang mengatakan demikian, kejujuran pegawai tergolong kurang baik yakni sebanyak 18 responden atau 42,86% dari 42 responden yang mengatakan demikian, kerjasama pegawai tergolong baik yakni sebanyak 18 responden atau 42,86% dari 42 responden yang mengatakan demikian, prakarsa tergolong kurang baik yakni sebanyak 18 responden atau 42,86% dari 42 responden yang mengatakan demikian selanjutnya kepemimpinan tergolong baik yakni sebanyak 20 responden atau 47,61% dari 42 responden yang mengatakan demikian. Sementara menurut penelitian secara umum kinerja pegawai masih tergolong rendah, untuk itu perlu ditingkatkan lagi kinerja pegawai tersebut.

Kata Kunci : Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
----------------------------	----------

DAFTAR ISI.....	iv
------------------------	-----------

DAFTAR TABEL	vi
---------------------------	-----------

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	13
2.1.2. Pengukuran Kinerja Pegawai	16
2.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	20
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.2 Defenisi Konsep	24
2.3 Konsep Operasional.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian.....	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Analisis Data	31

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.	32
4.2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis	33
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis	34

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden.....	40
5.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	40
5.1.2. Tingkat Usia Responden.....	41
5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	42
5.1.4. Masa Kerja Responden.....	44
5.2. Analisis Indikator variabel Penelitian	45
5.2.1. Kesetiaan	45
5.2.2. Prestasi kerja.....	50
5.2.3. Tanggung Jawab	56
5.2.4. Ketaatan	61
5.2.5. Kejujuran	66
5.2.6. Kerjasama	71
5.2.7. Prakarsa	77
5.2.8. Kepemimpinan	83
5.3 Rekapitulasi Keseluruhan Questioner	89

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tingkat Absensi Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.....	5
Tabel II.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	27
Tabel III.1	Penetapan Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
Tabel V.1	Klasifikasi Responden dilihat Dari Jenis Kelamin.....	41
Tabel V.2	Klasifikasi Responden dilihat Dari Tingkat Umur.....	42
Tabel V.3	Klasifikasi Responden dilihat Dari Tingkat Pendidikan	43
Tabel V.4	Klasifikasi Responden dilihat dari Masa Kerja.....	44
Tabel V.5	Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai pada Pekerjaanya.....	45
Tabel V.6	Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai terhadap Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.....	46
Tabel V.7	Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai terhadap Fungsi Dan Jabatannya.....	47
Tabel V.8	Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai terhadap Tim Kerjanya.....	48
Tabel V.9	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kesetiaan	49
Tabel V.10	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja yang dicapai.....	51
Tabel V.11	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keahlian Pegawai dalam melaksanakan tugas.....	52
Tabel V.12	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya	52
Tabel V.13	Tanggapan Responden Mengenai Kesegaran dan Kesehatan Jasmani dan Rohani dalam melaksanakan pekerjaanya.....	53
Tabel V.14	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Prestasi Kerja	54
Tabel V.15	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya	56
Tabel V.16	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya.....	57

Tabel V.17	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai terhadap Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan	58
Tabel V.18	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pegawai terhadap Rahasia-rahasia Kantor	59
Tabel V.19	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Tanggung Jawab	60
Tabel V.20	Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan Kepegawaian	61
Tabel V.21	Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Pimpinan	62
Tabel V.22	Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap waktu dalam bekerja	63
Tabel V.23	Tanggapan Responden Mengenai ketaatan Pegawai terhadap Peraturan yang berlaku di Kantor	64
Tabel V.24	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Ketaatan .	65
Tabel V.25	Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	66
Tabel V.26	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam melaporkan hasil kerjanya	67
Tabel V.27	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam menggunakan wewenang yang dimiliki	68
Tabel V.28	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Kejujuran Pegawai dalam menggunakan Inventaris Kantor	69
Tabel V.29	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kejujuran	70
Tabel V.30	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama yang dilakukan antar Pegawai	72
Tabel V.31	Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama yang dilakukan antara Pegawai dengan Atasan	73
Tabel V.32	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam menerima pendapat/saran dari Pegawai lain	74
Tabel V.33	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Tenggang Rasa Pegawai didalam melaksanaka Kerjasama	75
Tabel V.34	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kerjasama	76
Tabel V.35	Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif yang dilakukan Pegawai dalam melaksanakan Pekerjaan	77

Tabel V.36	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam memberikan Saran yang berhubungan dengan Pelaksanaan Pekerjaan	78
Tabel V.37	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai dalam memberikan Saran terhadap Atasannya	79
Tabel V.38	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pegawai yang mencari Tatacara yang baru dalam mencapai Hasilguna Sebaik-baiknya	81
Tabel V.39	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Prakarsa ..	82
Tabel V.40	Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan Kepala Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis	83
Tabel V.41	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Kepemimpinan dalam memberikan keteladanan kepada bawahan.....	85
Tabel V.42	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pemimpin dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam melaksanakan tugasnya	85
Tabel V.43	Tanggapan Responden Mengenai Sikap Pemimpin dalam menggerakkan bawahannya.....	86
Tabel V.44	Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kepemimpinan	87
Tabel V.45	Rekapitulasi Keseluruhan Questioner	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan, selain faktor SDM tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus pula diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan.

Manusia sebagai penggerak organisasi, dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber daya manusia. Sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Modal atau bahan-bahan yang dimiliki suatu organisasi walaupun berkualitas, namun apabila tidak ada campur tangan manusia di dalamnya tentu akan sangat sulit mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia hendaknya dilakukan secara maksimal dan terarah.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Dimensi yang melekat pada sumber daya manusia, Pertama yaitu dimensi sumber daya yang berupa keterampilan, skill, pengalaman, pendidikan yang siap disumbangkan kepada organisasi. Kedua adalah manusia itu sendiri, yaitu bagaimana organisasi menempatkan manusia dengan seadil-adilnya dan subjektif mungkin sehingga dapat mencapai kesejahteraan dan kemandirian.

Kehidupan bermasyarakat dan kualitas sumber daya manusia pada saat ini sudah semakin meningkat. Ini merupakan salah satu dampak positif dari pembangunan yang ada sekarang ini, masyarakat semakin kritis dengan produk-produk yang dihasilkan oleh pemerintah seperti peraturan-peraturan dan kebijakan, kebijakan yang kurang relevan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di masyarakat akan mendapat tentangan dari masyarakat, masyarakat yang awalnya bersikap positif berubah menjadi bersikap aktif dan kritis yang mencerminkan sikap demokrasi.

Proses perubahan tersebut merupakan suatu proses yang wajar yang dialami oleh bangsa yang tengah bangkit dari keterpurukan, karena masyarakat

menginginkan kesejahteraan yang telah lama diidamkan, masyarakat kini mulai kritis dengan situasi-situasi politik yang terjadi, namun sikap kritis tersebut harus diarahkan agar tidak menjadi masyarakat yang anarkis. Salah satu sikap kritis masyarakat yang mulai tumbuh saat ini antara lain tuntutan akan kinerja pegawai terutama pegawai di bidang organisasi publik atau instansi pemerintah. Hal ini berdampak bahwa kinerja pegawai suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting dan menjadi prioritas, karena sangat berkaitan dengan pencapaian tugas pokok dan fungsi suatu organisasi.

Melalui dinamika perkembangan pemerintahan di Indonesia, dengan dilaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah sangat memberikan dampak yang besar terhadap proses pemerintahan daerah. Secara umum setiap daerah diberi kebebasan yang luas untuk mengatur jalannya proses pemerintahan di daerahnya masing-masing.

Jalannya roda pemerintahan tidak terlepas dari kinerja aparat pemerintahannya. Suatu pemerintahan daerah yang baik berhubungan dengan sumber daya aparatur yang dimiliki. Kinerja pemerintah daerah dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai atau aparatur pemerintahannya. Saat ini dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, yang memiliki disiplin tinggi dan tentunya memiliki kinerja yang baik, hal tersebut dapat diperoleh dengan cara melakukan pembinaan, bimbingan dan motivasi terhadap pegawai. Tetapi hal tersebut tidak akan cukup apabila tidak didukung oleh pemberian contoh keteladanan oleh para

atasan atau senior tentang cara hidup berorganisasi, pengawasan dan penyempurnaan mekanisme kerja.

Memasuki periode pembangunan Kabupaten Bengkalis, Dinas Pendidikan sebagai perangkat daerah Kabupaten Bengkalis merupakan salah satu pelaku pembangunan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian harapan terwujudnya “Rakyat Sejahtera Berlandaskan Iman dan Taqwa”. Seiring dengan harapan tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dituntut untuk mampu merealisasikan visi dan misi pembangunan Kabupaten Bengkalis, melalui penetapan visi kelembagaan sebagai ukuran suatu keberhasilan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan, yang sejalan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan penetapan visi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, puncak ukuran keberhasilan yang dicita-citakan ditekankan pada terwujudnya pelayanan prima. Kriteria pelayanan prima dalam visi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis adalah dukungan yang profesional dan berkualitas. Prinsip pelayanan yang profesional meliputi tanggap, tepat, dan proporsional.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas untuk mendukung aspirasi rakyat, pelayanan yang profesional dan berkualitas sangat erat kaitannya dengan kinerja dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis itu sendiri. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pelayanan tersebut belum dapat dikatakan berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, peneliti menemukan beberapa masalah yang dapat menghambat kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, adapun permasalahan yang terjadi yaitu,

Pertama perihal budaya tidak disiplin dan tingkat absensi yang dilakukan oleh pegawai. peraturan pegawai diharuskan datang pukul 07.30 WIB namun pada realitasnya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam yang diharuskan, sehingga banyak pegawai yang tidak mengikuti pelaksanaan apel pagi, padahal pembina apel pagi telah memberikan arahan kepada pegawai agar tidak terlambat atau menghadiri apel pagi pada hari berikutnya, tetapi masih banyak saja pegawai yang tetap mangkir, dan juga banyak pegawai yang pulang sebelum jam 16.00 WIB. Hal ini tentu akan menyulitkan pegawai lain atau atasan apabila membutuhkan pegawai tersebut yang menyangkut dengan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini bisa dilihat tabel dari tingkat absensi pegawai dibawah ini :

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis (Bulan Mei-September) Tahun 2012

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Absensi			Jumlah	Absensi tidak apel pagi
				A	I	S		
1	Mei	40	22	9	6	8	23	18
2	Juni	40	22	3	8	2	13	11
3	Juli	40	22	7	9	1	17	19
4	Agustus	40	21	4	7	5	16	23
5	September	40	20	8	7	9	24	10

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis,2012

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang absensinya tidak baik. Dari tabel diatas dapat diketahui dalam waktu lima bulan terakhir pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, masih banyak sebagian pegawai yang melakukan absensi. Dari data tersebut yang paling tinggi tingkat absensi alfa adalah pada bulan mei yaitu 9 yang tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas, begitu juga dengan absensi izin yang setiap bulanya banyak yang izin. Absensi izin yang paling tinggi adalah pada bulan juli yakni berjumlah 9. Dengan tingkat absensi yang lumayan cukup tinggi tersebut, baik itu alfa, izin dan sakit mengakibatkan jam kerja pegawai berkurang.

Kedua, mengenai Perilaku pegawai yaitu banyak pegawai yang tidak bekerja dengan baik pada saat jam kerja berlangsung, pegawai hanya duduk-duduk santai sambil membaca koran dan mengobrol diluar pekerjaan dengan rekan kerjanya, bermain game komputer pada saat jam kerja juga sering dilakukan oleh pegawai, Bahkan banyak pegawai yang berada di kantin, padahal jam belum menunjukkan waktu untuk istirahat. Hal ini terbukti dengan ketika peneliti menghubungi pegawai untuk keperluan wawancara, pegawai tersebut meminta peneliti untuk menunggu karena pegawai tersebut sedang berada di kantin untuk makan bersama beberapa rekannya padahal waktu baru menunjukkan pukul 10.30WIB.

Ketiga, mengenai Sarana prasarana yang ada diruangan juga menjadi kendala seperti komputer, meja dan kursi yang sangat kurang jumlahnya apabila dibandingkan dengan keseluruhan jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Sehingga banyak pegawai yang harus bergantian

didalam melaksanakan tugasnya. Selain itu fasilitas komputer yang ada juga lebih sering digunakan untuk bermain game.

Keempat, Masalah Iklim kerja atau lingkungan kerja juga dapat membuat pegawai malas berada di lingkungan kerjanya atau di ruangnya karena lingkungan yang tidak kondusif dan kurang nyaman didalam menyelesaikan pekerjaan, seperti misalnya Pegawai yang membentuk kelompok-kelompok dalam berkumpul membuat adanya jarak antar pegawai yang satu dengan pegawai lain, banyaknya pegawai yang mengobrol dan tertawa dengan suara yang keras, hal ini tentu saja dapat mengganggu pegawai lain yang sedang bekerja.

Kelima, masalah kurang adanya tindakan yang tegas dari pimpinan juga menjadi kendala dalam tercapainya kinerja yang baik, tidak adanya tindakan yang dapat membuat efek jera kepada pegawai yang kurang disiplin, seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel, tidak masuk kerja tanpa alasan, dan pulang sebelum waktunya. Hal tersebut sebenarnya telah diketahui oleh para pimpinan Bagian dan Sub Bagian, tetapi pimpinan bagian tersebut seperti terlihat kurang peduli dengan kondisi ini, pimpinan hanya sesekali memberikan arahan kepada para pegawainya, namun ketika para pegawai acuh terhadap arahan pimpinan tersebut dan budaya tidak disiplin tersebut terus berjalan, pimpinan seperti tidak peduli dengan masalah tersebut. Pimpinan juga tidak memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang tidak disiplin tersebut, padahal budaya tidak disiplin tersebut dapat mengurangi produktivitas kerja

pegawai yang menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kondisi yang seperti ini akan semakin buruk apabila terus dibiarkan, pegawai akan lupa terhadap tugas pokok dan fungsi pekerjaannya, sehingga apa yang dilakukannya di kantor menjadi tidak jelas, serta akan menghambat tugas-tugas dari para anggota Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, hal ini menjadikan kinerja pegawai menjadi masalah yang mendesak untuk dibicarakan karena sangat berkaitan dengan pelayanan yang diberikan kepada anggota Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, dan juga berkaitan dengan tujuan organisasi yang terkait. Hal tersebut menjadi latar belakang bagi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Analisis Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam permasalahan ini adalah : ***Bagaimanakah Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis?***

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian apapun tentu akan memiliki suatu tujuan dari penelitian tersebut, hal ini sangatlah perlu untuk bisa dijadikan acuan bagi setiap kegiatan penelitian yang akan dilakukan, karena tujuan menjadi tolak ukur dan target dari kegiatan penelitian tersebut. tanpa itu semua maka penelitian akan menjadi sia-sia. Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Agar dapat diketahui bagaimana kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

1.4. Manfaat penelitian

- a. Menambah pengetahuan melalui penelitian yang dilaksanakan sehingga memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi negara khususnya.
- b. Sebagai bahan pemahaman dan pembelajaran bagi peneliti maupun mahasiswa lain untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam mengenai pelaksanaan good governance khususnya tentang kinerja pegawai.
- c. Bagi masyarakat diharapkan nantinya dengan pelaksanaan good governance yang baik akan memberikan kontribusi atau hasil yang baik dan dapat memuaskan masyarakat.
- d. Bagi peneliti sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1.

1.5. Sistematika penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II Telaah Pustaka

Bab ini menguraikan tentang deskripsi teori dan kerangka berfikir.

Deskripsi teori mengkaji tentang berbagai teori yang relevan dengan permasalahan dan variabel berfikir menceritakan alur pikiran peneliti dalam penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisa data.

Bab IV Gambaran Umum

Bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat tentang Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, Uraian Tugas Bagian, Sub Dinas dan Balai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, serta struktur organisasi.

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini mengenai tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pandayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Para manajer bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal manajer perlu mencari

cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi.

Empat hal penting berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi menjadi hubungan manajemen karyawan.
- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

Penekanan yang *pertama*, mengaggap bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategik, melainkan sesuatu yang sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini diakui sebagai sumber daya organisasi yang paling berharga. Penekanan yang *kedua*, menegaskan perlunya para manajer sumber daya manusia menyerahkan tanggung jawab pengelolaan manusia atau karyawan kepada manajer senior. Penekanan yang *ketiga*, memperlihatkan adanya pergeseran dari hubungan industri menjadi hubungan karyawan. Penekanan yang *keempat*, bahwa pengelolaan organisasi sama penting dengan pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung **Wibowo (2007:7)**.

Menurut **Armstrong** dan **Baron** dalam **Wibowo (2007:7)**, mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut **Mangkunegara (2011 : 67)**, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut **Mahsun (2006:25)**, diartikan sebagai berikut “kinerja (performance) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Menurut **Sianipar (2000 : 5)**, mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Dalam **Sedarmayanti (2003 : 153)**, mengartikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ada beberapa kata kunci dari definisi kinerja tersebut yaitu:

- 1) Hasil kerja pekerja
- 2) Proses atau organisasi
- 3) Terbukti secara konkrit
- 4) Dapat diukur
- 5) Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi memang diperlukan adanya penilaian kinerja. Organisasi pemerintah pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur seberapa jauh pegawai atau karyawan melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, berarti menurut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

Menurut **Ruky (2004 : 45)**, ada beberapa faktor untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Kemampuan pegawai
- 2) Disiplin pegawai
- 3) Pelayanan yang diberikan

Maarifah (2005:85), dalam bukunya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi kembali mengemukakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja organisasi publik haruslah memperhatikan beberapa unsur berikut, yaitu :

- 1) Terkait langsung dengan tujuan strategis.
- 2) Cost atau biaya yang dikeluarkan seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima.
- 3) Dimulai dari permulaan program
- 4) Dapat dilakukan secara kontinyu sepanjang waktu sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya.
- 5) Dilakukan pada sistem secara keseluruhan yang menjadi lingkup program
- 6) Digunakan untuk menetapkan target yang mengarah pada peningkatan kinerja yang akan datang.
- 7) Ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat.
- 8) Pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reabilitas dan validitas.
- 9) Pengukuran kinerja harus berfokus pada tingkatan korektif dan upaya peningkatan standar kinerja, bukan sekedar pada pantauan atau pengendalian saja.

Dengan demikian menjadi jelas bahwa kinerja memperlihatkan atau menunjukkan perilaku seseorang yang dapat diminati, karena kinerja merupakan perilaku individu maka kinerja memiliki beberapa sifat, yaitu :

- 1) Ia tidak diam tapi bertindak, melaksanakan suatu pekerjaan dan bersifat dinamis.

- 2) Melakukan dengan cara-cara tertentu.
- 3) Mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja yang didapat bersifat factual.

Selanjutnya menurut **Mahmudi (2005 : 7)**, pengukuran kinerja paling tidak harus mencakup tiga variable yang harus dipertimbangkan, yaitu :

- 1) Prilaku (proses)
- 2) *Output* (produk langsung suatu aktivitas atau program)
- 3) *Outcome* (Dampak aktivitas / program)

Prilaku, hasil, dan nilai tambah merupakan variabel yang tidak dapat dipisahkan dan saling tergantung satu dengan lainnya.” Pengukuran kinerja merupakan bagian dari fungsi pengendalian manajemen karena pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melakukan pengendalian aktivitas. Setiap aktivitas harus terukur kinerjanya agar dapat diketahui tingkat efesiensi dan evektifitasnya” **Mahmudi (2005 : 21).**

Dari beberapa pendapat diatas, makan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau target, tujuan dan misi organisasi tersebut.

2.1.2. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran Kinerja pada dasarnya digunakan untuk penelitian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan/ atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi intansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup

penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja dan penetapan capaian indikator kinerja.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya, dalam hal ini keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu berkaitan sejauhmana kemampuan pegawai dalam melayani kebutuhan masyarakat.

Menurut **Dwiyanto** (dalam **Harbani Pasolong, 2008 : 182**), penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Selanjutnya **Donovan** dan **Jakson** (dalam **Harbani Pasolong, 2008 : 182**), mengatakan secara teoritik penilaian kinerja sangat erat kaitanya dengan analisis pekerjaan. Artinya, suatu penilaian tidak dapat diukur jika masih terdapat ketidak jelasan tentang pekerjaan itu sendiri. Karena itu, efektivitas penilaian sangat tergantung pada penjelasan batasan atau defenisi dari suatu pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kinerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 ke PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh Penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan dan pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu :

1. **Kesetiaan**, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. **Prestasi Kerja**, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya PNS yang bersangkutan.
3. **Tanggung Jawab**, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.

4. **Ketaatan**, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
5. **Kejujuran**, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan tidak menyalahgunakan wewenang yang diembanya.
6. **Kerjasama**, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
7. **Prakarsa**, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
8. **Kepemimpinan**, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas
(Harbani Pasolong 2008 : 184).

Dari penjelasan defenisi diatas menyatakan bahwa pengukuran kinerja atau penilaian kinerja merupakan penilaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berfungsi sebagai suatu cara memotivasi karyawan atau pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut **Siagian (2002 : 168)**, merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan juga para pegawai/karyawan yang bersangkutan.

Nutadmodjo (2003 : 143-145), mengatakan bahwa penilaian yang baik harus memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai atau karyawan yang dinilai meliputi :

- 1) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*).
Artinya system penilaian itu benar-benar menilai perilaku / kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- 2) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standart*). Standar pelaksanaan adalah yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.
- 3) Praktis, system penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun pegawai atau karyawan.

Dalam melaksanakan kegiatan dan hubungan kerja yang baik diperlukan pembinaan agar dalam pelaksanaan pekerjaan tidak terjadi banyak kesalahan dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut **Notoadmodjo (2003 : 141)** asumsi tersebut antara lain :

- 1) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- 2) Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- 3) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 4) Setiap orang ingin mendapatkan pelakuan yang ojektif dan penilaian atas dasar kinerjanya.
- 5) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 6) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Tujuan penilaian kinerja pada umumnya adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Menurut **Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224-225)**, tujuan dari penilaian kinerja adalah:

- 1) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen pegawai
- 2) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
- 3) Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa pertambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil
- 4) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Menurut **Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 225)**, secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- 1) Penyesuaian kompensasi

- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan dan latihan pembangunan
- 4) Pengembalian keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Untuk membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Menurut **Notodmodjo (2003 : 142-143)**, manfaat dan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kinerja
- 2) Kesempatan kinerja yang adil
- 3) Kebutuhan penilaian pekerjaan
- 4) Penyesuaian kompensasi
- 5) Keputusan promosi
- 6) Kesalahan desain pekerjaan
- 7) Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Dari pendapat diatas dapat dianalisa bahwa didalam suatu organisasi diperlukan adanya penilaian kinerja bagi pegawai, dimana dapat memberi manfaat dan tujuan untuk melihat perkembangan hasil kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2011:67)**, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job)

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Selanjutnya **Payaman Simanjuntak (2005 : 10)**, menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, dikelompokkan menjadi 3 (tiga) faktor yakni:

- 1) Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
- 2) Dukungan organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan

prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengalaman lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.

- 3) Dukungan Manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus ditumbuhkan dari diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah dan maksimal.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 89)**, mengemukakan bahwa: “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Menurut **T. Hani Handoko (2002: 176)**, mengemukakan bahwa: “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk

melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerja maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

2.2. Defenisi Konsep

Adapun defenisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang didalam suatu instansi/organisasi
- 2) Kinerja pegawai adalah prestasi kerja (baik atau buruk) yang diberikan pegawai kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis selama menjalankan pekerjaan.
- 3) Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja atau mengevaluasi hasil kerja seseorang. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Pegawai yang dimaksud disini adalah pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

2.3. Konsep Operasional

Sebagai mana yang diketahui bahwa konsep teoritis diatas adalah bersifat abstrak. Maka untuk membahas dan mencari jawaban terhadap permasalahan yang akan diteliti, penulis memberikan konsep operasional dari konsep teoritis diatas, agar permasalahan yang diteliti dapat terjawab. Adapun konsep operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) **Kesetiaan**, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari prilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
- 2) **Prestasi Kerja**, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya PNS yang bersangkutan.
- 3) **Tanggung Jawab**, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.
- 4) **Ketaatan**, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.

- 5) **Kejujuran**, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan tidak menyalahgunakan wewenang yang diembanya.
- 6) **Kerjasama**, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- 7) **Prakarsa**, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
- 8) **Kepemimpinan**, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Tabel 2.1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Konsep	Indikator	Teknik Pengukuran
Kinerja Pegawai	Mangkunegara (2011 : 67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1) Kesetiaan 2) Prestasi kerja 3) Tanggung Jawab 4) Ketaatan 5) Kejujuran 6) Kerjasama 7) Prakarsa 8) Kepemimpinan	Baik Kurang Baik Tidak Baik

Sumber : Data Olahan 2012

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Adapun tipe dari penelitian ini adalah Eksplanatori (bersifat menjelaskan) dan survey deskriptif, dimana setelah data terkumpul kemudian akan diklasifikasikan sesuai dengan indikator yang digunakan yakni data yang berwujud berupa kata-kata dan gambar. Sebagaimana yang diungkapkan oleh **Bogdan dan Taylor** yang dikutip oleh **Moleong (1996 : 3)**, “Metode Kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis ataupun secara lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”.

Jadi dari keterangan diatas dalam penelitian ini penulis akan mendapatkan data dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang yang dapat diamati yang kemudian diproses hingga menjadi sebuah kesimpulan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis bertempat di Jalan Pertanian Bengkalis. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan penulis ingin mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai dan hambatan-hambatan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan anggota atau objek-objek yang menjadi fokus penelitian. Menurut **Noeng Muhadjir (1998: 27)** mengatakan bahwa “populasi ialah keseluruhan dari objek-objek yang akan diteliti”. Jadi dapat diartikan bahwa

yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada bidang sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Sedangkan sampel adalah perwakilan dalam penelitian ini. Sampel merupakan contoh atau perwakilan dari satu populasi yang cukup besar jumlahnya. Dan tujuan mengambil sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya dengan jalan sebanyak mengamati sebagian saja dari populasi (**Kartini Kartono, 1990 : 115**).

Yang menjadikan sampel dalam penelitian ini adalah kepala bidang 1 (satu) orang, pegawai pada bidang sekretariat 41 (empat puluh satu) orang. Untuk lebih jelas populasi dan sampel dapat dilihat seperti data table berikut ini:

Tabel III.I Keadaan Populasi dan Sampel Penelitian pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

NO	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	(%)
1	Kepala Bidang	1	1	2,38 %
2	Kepala Sub bagian	3	3	7,14 %
3	Seluruh Pegawai	38	38	90,48 %
	Jumlah	42	42	100 %

Sumber : Data Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kab, Bengkalis 2012

Guna mendapatkan data yang diperlukan maka penulis menggunakan penarikan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus artinya anggota populasi dijadikan sampel seluruhnya karena jumlahnya sedikit dan dapat dijangkau. Maka penarikan sampel tersebut dengan mengambil dari keseluruhan populasi pada bidang kesekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini terdapat dua jenis atau 2 kelompok data yang terkumpulkan yakni Data Primer dan Data Skunder.

- 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi, meliputi data atau informasi tentang kinerja pegawai dan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kerja pegawai.
- 2) Data Skunder yakni data yang diperoleh dari bidang secretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yang berupa : struktur organisasi, pendidikan pegawai, keadaan pegawai, dan rincian tugas pokok serta fungsi pegawai.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Wawancara, yakni bentuk komunikasi antara peneliti dengan para pegawai secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh informasi dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan.
- 2) Kuisioner, yakni dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis berkaitan dengan variabel penelitian dan kemudian disebarkan kepada pegawai/responden untuk dijawab.
- 3) Observasi, yakni dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang menjadi sampel penelitian tersebut, tujuannya untuk mendapatkan data-data yang mendukung permasalahan.

- 4) Dokumentasi, yakni dilakukan dengan cara memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisa Deskriptif yaitu suatu cara yang menguraikan permasalahan secara umum dan mengumpulkan data yang diperlukan. Setelah data yang diperlukan telah terkumpulkan, maka kemudian data atau informasi tersebut dipisah-pisahkan atau dikelompokkan menurut jenis dan macamnya. Selanjutnya data tersebut dianalisis secara kualitatif maupun kuantitatif dan disajikan dalam bentuk uraian.

Teknik ini menurut Arikunto sering disebut dengan teknik deskriptif kualitatif dengan persentase.

Dengan rumus :

$$P = F/N \times 100$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Ketentuan penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut :

a) Baik = 76% – 100%

b) Kurang Baik = 56% – 75%

c) Tidak Baik = 40% – 55%

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yang terletak di Jalan Pertanian Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau. Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bengkalis. Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut :

Adapun Visi dan Misi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diantaranya:

VISI: “ Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, beriman, bertaqwa, berbudaya, memiliki keunggulan terampil, serta mampu bersaing”.

MISI: ‘ Untuk mencapai Visi yang dimaksud, pembangunan pendidikan Kabupaten Bengkalis bermuara kepada misi sebagai berikut :

1. Melaksanakan perluasan dan pemerataan pendidikan pada jenjang pendidikan Dasar dan Menengah.
2. Meningkatkan mutu pada semua jenis dan jenjang pendidikan
3. Melaksanakan efisiensi dan efektifitas pengelolaan pendidikan
4. Menciptakan relevansi pendidikan dengan dunia usaha (link in match).

4.2. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Struktur Organisasi merupakan suatu bentuk atau susunan untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan pembagian kerja yang bertujuan untuk menghindari tugas rangkap dan semua unit dalam organisasi harus bertanggung jawab dengan konsisten pada tiap bagian pekerjaannya.

Adapun susunan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis terdiri dari :

1. Kepala
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Program
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Administrasi Umum
3. Bidang Pendidikan Dasar, terdiri dari :
 - a. Seksi Sekolah Dasar (SD)
 - b. Seksi sekolah Menengah Pertama (SMP)
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana SD/SMP.
4. Bidang Pendidikan menengah, terdiri dari :
 - a. Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA)
 - b. Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana SMA/SMK
5. Bidang Ketenagaan, Terdiri Dari ;
 - a. Seksi Ketenagaan Pendidikan Dasar (TK,SD,SMP)

- b. Seksi Ketenagaan Pendidikan Menengah dan Luar Sekolah (SMA,SMK,PLS)
- c. Seksi Ketenagaan Administrasi
- 6. Bidang Pendidikan Pra Sekolah dan Pendidikan Luar Sekolah, Terdiri dari ;
 - a. Seksi Pendidikan Pra Sekolah (PAUD,TK)
 - b. Seksi Pendidikan Luar Sekolah (PLS)
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Pra Sekolah dan Luar Sekolah.
- 7. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas
- 8. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Suatu organisasi baik swasta maupun milik pemerintah pastilah memiliki tugas dan fungsi untuk menjalankan organisasi tersebut. Begitu pulan dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Mempunyai tugas :

- a. Memimpin dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan sebagaimana di maksud pada ketentuan Pasal 3 peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bengkalis;
- b. Memimpin dan membina bawahannya dalam rangka pelaksanaan Tugas dan pencapaian Tujuan Organisasi
- c. Melakukan pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

- d. Melaksanakan Tugas-Tugas lain yang diberikab oleh bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sekretariat

- a. Sekretariat mempunyai Tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan Tugas-Tugas dibidang pengelolaan, pelayanan sekretariat yang meliputi pengkoordinasian perencanaan dan penyusunan program, pengelolaan keuangan dan pengelolaan Administrasi Umum;
- b. Sekretariat dalam melaksanakan Tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 1 menyelenggarakan fungsi: penyusunan rencana, program, evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan Administrasi kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga Dinas Pendidikan, pelaksanaan Administrasi Keuangan, pelaksaasn urusan surat menyurat, kearsipan, dokumentassi dan hubungan masyarakat.

3. Bidang Pendidikan Dasar

- 1. Bidang pendidikan dasar mempunyai Tugas Pokok memimpin, merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengkoordinasikan, dan mengendalikan Tuga-Tugas dibidang pelayanan Pendidikan Dasar yang meliputi kurikulum, sarana dan prasarana, serta pengendalian mutu Pendidikan pada jenjang Pendidikan Dasar
- 2. Bidang Pendidikan Dasar dalam melaksanakan Tugas pokok sebagaimana dimksud pada ayat 1 menyelenggarakan fungsi:
 - a. penetapan penyusunan rencana, dan program kerja pelayanan pada Pendidikan Dasar;

- b. Penetapan kebijakan operasional pada jenjang pendidikan dasar sesuai dengan kebijakan Nasional dan Provinsi;
- c. Penetapan kebijakan rencana operasional program pada jenjang pendidikan dasar sesuai dengan perencanaan strategis tingkat provinsi dan nasional;
- d. Penetapan kebijakan pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar;
- e. Penetapan kebijakan pemberian izin pemberian serta pencabutan izin, penyelenggaraan dan pengelolaan pada jenjang pendidikan dasar berbasis keunggulan lokal;
- f. Penetapan rumusan tugas pelayanan pada jenjang pendidikan dasar
- g. Penetapan kebijakan sosialisasi kerangka dasar dan struktur, fasilitasi implementasi kurikulum pada jenjang pendidikan dasar
- h. Penetapan kebijakan sosialisasi, implementasi dan pengawasan standar isi dan standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar;
- i. Penetapan kebijakan pengawasan terhadap pemenuhan standar nasional serta pendayagunaan sarana dan prasarana pada jenjang pendidikan dasar;
- j. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pelayanan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar;
- k. Pelaksanaan koordinasi/kerjasama dan kemitraan dengan unit kerja/instansi/lembaga atau pihak ketiga dibidang pelayanan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar

1. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas;
3. Susunan Organisasi Bidang Pendidikan Dasar, terdiri dari:
 - a. Seksi Pendidikan Sekolah Dasar (SD)
 - b. Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP)
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana SD dan SMP.

4. Bidang Pendidikan Menengah.

1. Bidang pendidikan menengah mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas dibidang pelayanan pendidikan menengah meliputi kurikulum, sarana dan prasarana serta pendidikan pada jenjang pendidikan menengah SMA/SMK;
2. Bidang Pendidikan Menengah SMA/SMK dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi diantaranya sebagai berikut :
 - a. Penetapan penyusunan rencana dan progaram kerja pelayanan pendidikan pada jenjang menengah;
 - b. Penetapan kebijakan operasional pendidikan pada jenjang pendidikan menengah sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi;
 - c. Penetapan rumusan tugas pelayanan pendidikan pra-sekolah dan PLS;
 - d. Pelaksanaan tugas-tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.
3. Susunan Organisasi Bidang Pendidikan Menengah, terdiri dari :
 - a. Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA)
 - b. Seksi Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
 - c. Seksi Sarana dan Prasarana SMA dan SMK.

5. Bidang Ketenagaan

1. bidang ketenagaaan mempunyai tugas pokok merencanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas rencana kebutuhan, mutasi, perlindungan, pembinaan, pengembangan dan peningkatan kesejahteraan pegawai Dinas dan tenaga teknis kependidikan pada semua jenjang pendidikan;
2. bidang ketenagaan dalam melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi diantaranya sebagai berikut;
 - a. Menyusun rencana dan program kerja operasional kegiatan ketenagaan dinas dan tenaga teknis kependidikan pada semua;
 - b. Penyusunan rencana kebutuhan pendidikan dan tenaga kependidikan pada semua jenjang pendidikan;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas
 - d. Pelaksanaan tugas-tugas dan fungsi sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya;
3. Susunan Organisasi Bidang Ketenagaan;
 - a. Seksi Ketenagaan Pendidikan Dasar (TK,SD,SMP)
 - b. Seksi Ketenagaan Pendidikan Menengah dan Luar Sekolah
 - c. Seksi Ketenagaan Administrasi

6. Bidang Pendidikan Pra-Sekolah dan Luar Sekolah.

1. bidang pendidikan Pra-Sekolah dan Luar Sekolah mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan tugas

dibidang pelayanan pendidikan Pra-Sekolah dan PLS yang meliputi PAUD/TK, pendidikan kesehatan dan pendidikan masyarakat serta pembinaan kursus-kursus kelembagaan.

2. Bidang Pendidikan Pra-Sekolah dan Luar Sekolah dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi diantaranya:
 - a. Penetapan penyusunan rencana dan program kerja pelayanan pendidikan Pra-sekolah dan PLS
 - b. Penetapan kebijakan operasional pendidikan Pra-sekolah dan PLS sesuai dengan kebijakan provinsi dan nasional;
 - c. Penetapan kebijakan rencana operasional program pendidikan Pra-sekolah dan PLS sesuai dengan perencanaan strategis tingkat provinsi dan nasional;
 - d. Penetapan kebijakan pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan Pra-sekolah dan PLS;
 - e. Penetapan kebijakan sosialisasi kerangka dasar struktur kurikulum pendidikan Pra-sekolah dan PLS;
 - f. Pelaksanaan tugas-tugas lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Dalam melihat kemampuan aparat yang ada di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, maka penulis menguraikan secara singkat tentang identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin responden, tingkat umur responden, tingkat pendidikan responden, dan masa kerja responden. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana *background* responden yang dijadikan objek penelitian sehingga penulis dapat lebih mengenalinya.

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan tolak ukur dalam kinerja pegawai, hal ini bisa dilihat dari tingkat daya tahan tubuh. Pada umumnya jenis kelamin perempuan akan lebih lemah daya tahan tubuhnya dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki, dan biasanya jenis kelamin laki-laki bekerja lebih cepat dibandingkan dengan perempuan. Walaupun demikian jenis kelamin perempuan cenderung memiliki sikap yang teliti dan rapi dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

Untuk lebih jelas keadaan pegawai yang ada di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 1 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	22	52,38%
2	Perempuan	20	47,62%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat diamati bahwa jumlah pegawai pria dengan perempuan tidak jauh berbeda. Dimana pria lebih mendominasi yaitu sebanyak 22 orang atau sekitar 52%, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang atau sekitar 48% dari keseluruhan jumlah pegawai.

5.1.2. Tingkat Umur Responden

Tingkat umur juga merupakan tolak ukur yang penting untuk mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum orang-orang yang berusia muda biasanya memiliki kemampuan yang besar dibandingkan yang berusia lebih tua, disamping itu biasanya orang yang lebih muda usianya lebih energik dan lebih kreatif dalam bekerja dibandingkan yang berusia lebih tua. Sementara itu biasanya orang yang berusia lebih lanjut atau tua pengalamannya merupakan hal yang terbaik yang senantiasa dijadikan bahan untuk melakukan tindakan, sehingga cenderung lembut dan berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.2 : Jumlah Responden dilihat dari Tingkat Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1.	51-60	4	9,53%
2.	41-50	5	11,91%
3.	31-40	15	35,71%
4.	21-30	18	42,85%
		42	100%

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kab, Bengkalis 2012

Berdasarkan data diatas dapat kita lihat bahwa jumlah responden di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sebagian besar berusia antara 21-30 tahun yakni sebanyak 18 orang atau sebesar 42,85% dari keseluruhan responden. Kemudian disusul oleh responden yang berusia 31-40 tahun yakni sebanyak 15 orang atau sebesar 35,71% selanjutnya diikuti oleh responden yang berusia 41-50 tahun yakni sebanyak 5 orang atau sebesar 11,91% dan yang terakhir yaitu diikuti oleh responden yang berusia 51-60 tahun yakni sebanyak 4 orang atau sebesar 9,53%.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang ada pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis pada umumnya mempunyai usia yang relatif muda yakni pada usia 21-30 tahun. Dengan usia yang masih muda atau produktif tersebut akan mampu untuk meningkatkan aktivitas atau dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih maksimal dalam bekerja.

5.1.3. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi ilmu, skill dan kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga akan

mempermudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di diberikan kepada pegawai.

Untuk mengetahui lebih lanjut tingkat pendidikan responden dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3: Jumlah Responden dilihat dari Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	11	26,20%
2.	D.III	12	28,57%
3.	S.1	18	42,85%
4.	S.2	1	2,38%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kab, Bengkalis 2012

Bedasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa pendidikan responden pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis pada umumnya mempunyai pendidikan S.I yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 42,85% dari keseluruhan jumlah responden, disusus oleh responden yang memiliki tingkat pedidikan D.III sebanyak 12 orang atau sebesar 28,57%, selanjutnya disusul oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 11 orang atau sekitar 26,20%, dan yang terakhir yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan S.2 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,38% dari keseluruhan jumlah responden.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kemampuan responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh penulis tidak diragukan lagi kemampuannya, karena responden pada umumnya mempunyai pendidikan S.I sehingga hasil penelitian dapat diuji kebenarannya. Meskipun ada juga pegawai

yang memiliki tamatan SMA, namun demikian tergolong masih baik tingkat pendidikan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis karena yang tergolong tingkat pendidikannya masih SMA hanya beberapa pegawai saja, hal ini akan mempengaruhi terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya.

5.1.4. Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan lamanya pegawai tersebut bekerja. Masa kerja tersebut juga dapat mempengaruhi pegawai terhadap pekerjaan dimana orang yang sudah lama bekerja biasanya akan bekerja lebih baik karena ia telah memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya.

Untuk lebih jelas klasifikasi responden dilihat dari masa kerja responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.4: Klasifikasi Responden dilihat dari Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 10 Tahun	31	73,80%
2.	11 – 15 Tahun	11	26,20%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Kab, Bengkalis 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki masa kerja antara 1- 10 tahun sebanyak 31 orang atau 73,80%, dan pegawai yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 26,20%.

Berdasarkan keterangan diatas dapat kita simpulkan bahwa sebagian besar jumlah responden pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis pegawai baru yang masih minim pengalamannya, tentu ini juga akan

mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2. Analisis Indikator Variabel Penelitian

Adapun aspek-aspek yang menjadi indikator untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yakni mengacu kepada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) meliputi : Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa dan Kepemimpinan. Untuk mengetahui hasil angket dari masing-masing indikator dapat dilihat pada pembahasan berikut :

5.2.1. Kesetiaan

Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas, untuk melihat tanggapan responden dari indikator kesetiaan dapat kita lihat pada tabel-tabel hasil angket sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Pada Pekerjaannya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	19	45,24%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	6	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikannya Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden,

selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,29% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diketahui banyaknya responden yang menjawab Baik ini menandakan kinerja pegawai sudah baik. Namun dari pengamatan peneliti melihat bahwa kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan masih kurang baik dimana banyak pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai honorer.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesetiaan pegawai terhadap Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis .

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	19	45,24%
2	Kurang Baik	21	50%
3	Tidak Baik	2	4,76%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesetiaan pegawai terhadap Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 50% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 2 orang atau 4,76% dari keseluruhan responden.

Dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase yang memilih yaitu kurang baik, hal ini diperkuat lagi oleh jawaban seorang responden terhadap pertanyaan yang peneliti tanyakan saat wawancara, peneliti mengutip hasil dari wawancara dengan salah seorang pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

”Kesetiaan pegawai terhadap dinas pendidikan kabupaten bengkalis kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar pegawai masih memiliki pekerjaan lain selain di kantor dinas pendidikan kabupaten bengkalis” (Jumiharto, SH Tanggal 13 Desember 2012).

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesetiaan pegawai terhadap fungsi dan jabatannya dapat kita lihat dari tabel berikut :

Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai terhadap fungsi dan jabatannya .

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	38,10%
2	Kurang Baik	20	47,62%
3	Tidak Baik	6	14,28%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesetiaan pegawai terhadap fungsi dan jawabanya Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,62% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik yaitu sebanyak 16 orang atau 38,10%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,28% dari keseluruhan responden.

Dari hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase yang memilih kurang baik. Tentunya hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam hal ini hasil yang dicapai yaitu kurang maksimal/baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kesetiaan para pegawai terhadap tim kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Mengenai Kesetiaan Pegawai terhadap Tim Kerjanya .

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	40,48%
2	Kurang Baik	20	47,62%
3	Tidak Baik	5	11,90%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesetiaan pegawai terhadap tim kerjanya Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,62% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik yaitu sebanyak 17 orang atau 30,48%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 5 orang atau 11,90% dari keseluruhan responden.

Dari hasil responden diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase yang memilih kurang baik. Hal ini diperkuat lagi oleh pengamatan yang peneliti lakukan saat berada di Dinas Pendidikan Kabupaten tersebut, dari pengamatan dilapangan bahwa banyak pegawai yang melakukan pengelompokan-pengelompokan sehingga terlihat adanya jarak antara pegawai satu dengan yang lainnya. Dan hal ini juga diperkuat lagi oleh jawaban responden terhadap pertanyaan yang peneliti tanyakan pada saat wawancara, peneliti juga mengutip

hasil dari wawancara dengan salah seorang pegawai pada bidang sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sebagai berikut :

”Kesetiaan pegawai terhadap tim kerjanya kurang baik, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pengelompokan-pengelompokan pegawai yang satu dengan yang lainnya” (Jumiharto, SH Tanggal 13 Desember 2012).

Dari pengamatan peneliti melihat bahwa kesetiaan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis kurang baik/masih rendah hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara, observasi dan juga jawaban responden tentang indikator kesetiaan, untuk mengetahui Rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator kesetiaan dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kesetiaan

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tingkat Kesetiaan pegawai pada pekerjaannya	19	17	6	42
2	Mengenai Tingkat Kesetiaan pegawai terhadap Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis	19	21	2	42
3	Mengenai Tingkat Kesetiaan pegawai terhadap fungsi dan jabatannya	16	20	6	42
4	Mengenai Tingkat Kesetiaan pegawai terhadap tim kerjanya	17	20	5	42
Jumlah Rata-Rata		18	19	5	42
Persentase (%)		42,86	45,24	11,90	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator kesetiaan dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak

19 orang atau 45,24% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** yaitu 18 orang atau 42,86% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 5 orang atau 11,90% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pilihan jawaban Kurang Baik adalah pilihan yang didominasi oleh responden, hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang responden, beliau mengatakan :

”Secara umum kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan kurang baik, hal ini dikarenakan masih banyaknya pegawai yang memiliki pekerjaan lain selain dari bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dan juga masih banyak pegawai yang melakukan pengelompokan-pengelompokan sehingga pegawai satu dengan yang lain terlihat ada jarak” (Jumiharto, SH Tanggal 13 Desember 2012).

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa ada sebagian pegawai yang memiliki pekerjaan diluar dari bekerja pada dinas pendidikan kabupaten bengkalis. Hal ini akan mempengaruhi kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya.

5.2.2 Prestasi Kerja

Prestasi Kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan sesungguhnya PNS yang bersangkutan.

Tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai bisa berupa pengalaman ,pengetahuan, masa kerja dan tingkat pendidikan yang tinggi juga

akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawab bagi pegawai itu sendiri. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja pegawai yang diukur dengan menggunakan Prestasi Kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.10 : Tanggapan Responden Mengenai Prestasi yang telah dicapai Pegawai

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	20	47,62%
2	Kurang Baik	18	42,85%
3	Tidak Baik	4	9,53%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat prestasi yang telah dicapai pegawai Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,62% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 4 orang atau 9,53% dari keseluruhan responden. Namun dari pengamatan peneliti saat di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis masih rendah/kurang baik hal ini dibuktikan dengan tidak ada ditemukan bukti-bukti atau piagam-piagam yang menandakan prestasi-prestasi apa saja yang telah diraih oleh pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden mengenai keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11 : Tanggapan Responden Mengenai Keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,71%
2	Kurang Baik	21	50%
3	Tidak Baik	6	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesetiaan pegawai terhadap tim kerjanya Kurang Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 50% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik yaitu sebanyak 15 orang atau 35,71%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,29% dari keseluruhan responden.

Dari penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baik keahliannya dalam melaksanakan tugasnya. Ini disebabkan oleh ketidak sesuaian penempatan pegawai atau latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut, hal ini tentu sangat menghambat kinerja pegawai. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterampilan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam menyelesaikan tugasnya dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	42,85%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	5	11,91%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 5 orang atau 11,91% dari keseluruhan responden.

Dari penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab kurang baiknya keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini disebabkan hampir sebagian besar pegawai memiliki masa kerja yang relatif baru sehingga kurang memiliki keterampilan yang baik dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama hal ini tentu sangat menghambat pencapaian kinerja. Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pegawai sebagai berikut :

"Saya diangkat menjadi pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis pada tahun 2010, jadi saya masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan" (Sri Andreani, S.Pd, Tanggal 13 Desember 2012).

Selanjutnya untuk mengetahui Tanggapan Responden terhadap kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Mengenai Kesegaran dan Kesehatan Jasmani dan Rohani Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	25	59,52%
2	Kurang Baik	14	33,33%
3	Tidak Baik	3	7,15%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani pegawai Baik, yaitu sebanyak 25 orang atau 59,52% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 14 orang atau 33,33%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 3 orang atau 7,15% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya persentase yang memilih baik menunjukan kesiapan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang yang mereka jalani dengan demikian akan menunjukan kinerja yang baik pula.

Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Jawaban Responden dari indikator Prestasi Kerja dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Prestasi Kerja

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Prestasi Kerja yang dicapai Pegawai	20	18	4	42
2	Mengenai Tingkat Keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya	15	21	6	42
3	Mengenai Tingkat Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	18	19	5	42
4	Mengenai Tingkat Kesehatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya	22	14	6	42
Jumlah Rata-Rata		19	18	5	42
Persentase (%)		45,24	42,86	11,90	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator Prestasi kerja dalam kategori **Baik** yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Kurang Baik** yaitu 18 orang atau 42,86% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 5 orang atau 11,90% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat kita ketahui pilihan jawaban Baik adalah pilihan yang didominasi oleh responden. Namun dari fakta yang ada dilapangan berbeda dari hasil responden, dari hasil pengamatan peneliti dilapangan prestasi pegawai masih tergolong rendah/kurang baik, dimana peneliti tidak menemukan bukti-bukti atau piagam-piagam penghargaan yang diraih oleh pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang responden, beliau mengatakan :

"Secara umum Prestasi Kerja pegawai masih tergolong rendah, dimana masih banyak pegawai yang kurang teliti dan kurang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan" (Identitas Responden disembunyikan, Tanggal 13 Desember 2012).

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa ada sebagian pegawai yang baru bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, sehingga masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

5.2.3 Tanggung Jawab

Tanggung Jawab yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.

Untuk melihat tanggapan responden dari indikator yaitu tanggung jawab pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	20	47,62%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	5	11,91%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,62% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 5 orang atau 11,91% dari keseluruhan responden.

Dari penelitian diatas banyaknya responden yang menjawab tanggung jawab pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis terhadap tugasnya baik. Namun dari pengamatan peneliti bahwa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih rendah/kurang baik, hal ini

dibuktikan masih banyak pekerjaan yang terbengkalai, dimana banyak pekerjaan yang dilimpahkan kepada tenaga honorer dan juga disebabkan seringnya pimpinan yang jarang berada ditempat.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakan pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	40,47%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	6	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakannya Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,29% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab kurang memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dimiliki, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap hasil pekerjaannya bisa disebabkan oleh kurangnya pengawasan dan sikap ketegasan dari pimpinan dalam

memberi sanksi kepada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat dari tabel berikut :

Tabel 5.17 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,72%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	10	23,81%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 15 orang atau 35,72%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 10 orang atau 23,81% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa tanggung jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dalam melaksanakan tugas/pekerjaanya masih dalam kategori kurang baik, dari pengamatan peneliti saat berada pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis banyak barang-barang yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak diletakkan pada tempat asalnya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab pegawai terhadap rahasia-rahasia kantor yang tidak boleh dipublikasikan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab pegawai terhadap rahasia-rahasia kantor

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	20	47,62%
2	Kurang Baik	15	35,72%
3	Tidak Baik	7	16,66%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat tanggung jawab pegawai terhadap rahasia-rahasia kantor Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,62% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 15 orang atau 35,72%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 7 orang atau 16,66% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa tanggung jawab pegawai terhadap rahasia-rahasia kantor dalam kategori baik, itu jelas sekali dimana rahasia-rahasia kantor jika dipublikasikan akan menyangkut terhadap buruknya kecitraan nama kantor tersebut. Selanjutnya untuk mengetahui Rekapitulasi Jawaban Responden dari indikator Tanggung Jawab dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.19 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Tanggung Jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya	20	17	5	42
2	Mengenai Tanggung Jawab pegawai terhadap hasil kerja yang dilaksanakan	17	19	6	42
3	Mengenai tanggung Jawab pegawai terhadap sarana dan prasarana yang digunakannya	15	17	10	42
4	Mengenai Tanggung Jawab pegawai terhadap rahasia-rahasia kantor	20	15	7	42
Jumlah Rata-Rata		18	17	7	42
Persentase (%)		42,86	40,47	16,67	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator Tanggung jawab dalam kategori **Baik** yaitu sebanyak 18 orang atau 42,86% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Kurang Baik** yaitu 17 orang atau 40,47% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 7 orang atau 16,67% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat kita ketahui pilihan jawaban Baik adalah pilihan yang didominasi oleh responden. Namun dari fakta yang ada di lapangan berbeda dari hasil responden, dari hasil pengamatan peneliti di lapangan Tanggung Jawab pegawai masih tergolong rendah/kurang baik, hal ini dibuktikan masih banyak

pekerjaan yang terbengkalai, dimana banyak pekerjaan yang dilimpahkan kepada tenaga honorer dan juga disebabkan seringnya pimpinan yang jarang berada ditempat. Peneliti juga mengutip hasil dari wawancara dengan salah seorang responden sebagai berikut :

"Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan masih tergolong kurang baik, karena masih banyak pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pegawai tetapi dilimpahkan kepada bawahan" (Identitas Responden disembunyikan, Tanggal 13 Desember 2012).

Dari tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukanya akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai.

5.2.4. Ketaatan

Ketaatan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator ketaatan dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.20 : Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan Kepegawaian Republik Indonesia

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,71%
2	Kurang Baik	20	47,62%
3	Tidak Baik	7	16,67%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat ketaatan pegawai terhadap Peraturan Kepegawaian Republik Indonesia Kurang Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,62% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 15 orang atau 35,71%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 7 orang atau 16,67% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa ketaatan pegawai terhadap Peraturan Kepegawaian Republik Indonesia kurang baik, hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan tinjauan langsung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dimana masih banyak pegawai yang nongkrong diwarung pada jam kerja. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketaatan pegawai terhadap pimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel beriku :

Tabel 5.21 : Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	42,85%
2	Kurang Baik	16	38,10%
3	Tidak Baik	8	19,05%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat ketaatan pegawai terhadap pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab

Kurang Baik, yaitu sebanyak 16 orang atau 38,10%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 8 orang atau 19,05% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa ketaatan pegawai terhadap pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong baik, selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketaatan pegawai terhadap waktu dalam bekerja pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap waktu dalam bekerja

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,71%
2	Kurang Baik	22	52,38%
3	Tidak Baik	5	11,91%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat ketaatan pegawai terhadap waktu dalam bekerja Kurang Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 15 orang atau 35,71%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 5 orang atau 11,91% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa ketaatan pegawai terhadap waktu dalam bekerja tergolong kurang baik, hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan tinjauan langsung pada

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dimana masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang lebih cepat. Peneliti juga mengutip hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Administrasi Umum sebagai berikut :

”ketaatan pegawai terhadap waktu dalam bekerja tergolong kurang baik, dimana pegawai sering datang telat dan pulang cepat, dengan alasan ada pekerjaan lain” (Jumiharto, SH, Tanggal 13 Desember 2012).

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.23 : Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan yang berlaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	40,47%
2	Kurang Baik	21	50%
3	Tidak Baik	4	9,53%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat ketaatan pegawai terhadap Peraturan yang berlaku di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 50% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 4 orang atau 9,53% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa ketaatan pegawai terhadap Peraturan yang berlaku pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong kurang baik, hal tersebut terlihat saat

peneliti melakukan tinjauan langsung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dimana masih banyak pegawai yang tidak ikut saat apel pagi dan sore.

Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden dari indikator ketaatan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel beriku :

Tabel 5.24 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Ketaatan Pegawai

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan Kepegawaian RI	15	20	7	42
2	Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Pimpinan	18	16	8	42
3	Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Waktu dalam bekerja	15	22	5	42
4	Mengenai Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis	17	21	4	42
Jumlah Rata-Rata		16	20	6	42
Persentase (%)		38,10	47,61	14,29	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator Kesetiaan dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak 20 orang atau 47,61% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** yaitu 16 orang atau 38,10% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 6 orang atau 14,29% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat kita ketahui pilihan jawaban Kurang Baik adalah pilihan yang didominan oleh responden. Hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan tinjauan langsung dimana masih banyak pegawai yang tidak ikut upacara apel dan masih banyak pegawai yang nongkrong-nongkrong di warung saat jam kerja. Peneliti juga mengutip hasil wawancara dengan salah seorang responden yang menyatakan sebagai berikut :

”Ngomong-ngomong tentang peraturan kepegawaian republik indonesia, siapapun yang sudah menjadi pegawai seharusnya mentaatinya, pada realitanya pegawai disini jarang mentaati peraturan itu, karena dianggap sangat berat jika mentaatinya” (Jumiharto, SH Tanggal 13 Desember 2012).

Dari hasil wawancara diatas dikatakan bahwa kesadaran pegawai akan mentaati peraturan kepegawaian republik indonesia tergolong rendah, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dilaksanakannya.

5.2.5. Kejujuran

Kejujuran yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan tidak menyalahgunakan wewenang yang diembanya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator kejujuran dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.25 : Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Pegawai dalam melaksanakan tugasnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	38,10%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	9	21,43%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 16 orang atau 38,10%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 9 orang atau 21,43% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergolong masih rendah/kurang baik, hal ini dikarenakan kurangnya saling percaya diantara sesama pegawai sehingga sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerjanya kepada atasan menurut keadaan yang sebenarnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.26 : Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Pegawai dalam melaporkan hasil kerja kepada Atasan menurut keadaan yang sebenarnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	14	33,34%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	11	26,19%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47% dari keseluruhan

responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 14 orang atau 33,34%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 11 orang atau 26,19% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan tergolong masih rendah/kurang baik, hal ini biasanya dikarenakan berhubungan dengan laporan penggunaan anggaran.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap kejujuran pegawai dalam menggunakan wewenang yang dimiliki pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.27 : Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Pegawai dalam menggunakan wewenang yang dimilikinya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	38,10%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	7	16,66%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kejujuran pegawai dalam menggunakan wewenang yang dimilikinya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 16 orang atau 38,10%, dan

yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 7 orang atau 16,66% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa kejujuran pegawai dalam menggunakan wewenang yang dimilikinya tergolong masih rendah/kurang baik, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai melimpahkan tugasnya kepada pegawai honorer untuk menyelesaikan tugasnya, hal ini sehingga sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Peneliti juga mengutip hasil wawancara dengan salah seorang pegawai honorer sebagai berikut :

"Kejujuran pegawai dalam menggunakan wewenang yang dimilikinya tergolong kurang baik, hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai tetapi dilimpahkan kepada pegawai honorer" (Sri Andreani, Tanggal 13 Desember 2012).

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap kejujuran pegawai dalam menggunakan Inventaris Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28 : Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Pegawai dalam Menggunakan Inventaris Kantor

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	20	47,62%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	5	11,91%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kejujuran pegawai dalam menggunakan Inventaris Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau

47,62% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 5 orang atau 11,91% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa kejujuran pegawai dalam menggunakan Inventaris Kantor tergolong baik, namun dari hasil pengamatan peneliti dilapangan berbeda dari jawaban responden, tingkat kejujuran pegawai dalam menggunakan Inventaris kantor tergolong kurang baik, hal ini terbukti banyak pegawai yang menggunakan kendaraan dinas untuk kepentingan pribadi.

Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden dari indikator kejujuran dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.29 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kejujuran Pegawai

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugasnya	16	17	9	42
2	Mengenai Tingkat Kejujuran pegawai dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan	14	17	11	42
3	Mengenai Tingkat Kejujuran dalam menggunakan wewenang yang dimilikinya	16	19	7	42
4	Mengenai Tingkat Kejujuran pegawai dalam menggunakan Inventaris kantor	20	17	5	42
Jumlah Rata-Rata		16	18	8	42
Persentase (%)		38,10	42,85	19,05	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator Kejujuran dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** yaitu 16 orang atau 38,10% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 8 orang atau 19,05% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat kita ketahui pilihan jawaban Kurang Baik adalah pilihan yang didominan oleh responden. Hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan tinjauan langsung dimana masih banyak pegawai yang menggunakan Inventaris kantor sebagai keperluan pribadi. Peneliti juga mengutip hasil wawancara dengan salah seorang pegawai honorer sebagai berikut :

"Kejujuran pegawai dalam menggunakan wewenang yang dimilikinya tergolong kurang baik, hal ini dikarenakan banyak pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai tetapi dilimpahkan kepada pegawai honorer" (Sri Andreani, Tanggal 13 Desember 2012).

Sikap ketidak jujuran pegawai ini tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

5.2.6. Kerjasama

Kerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Dengan adanya kerja sama antara pegawai akan meningkatkan kinerja dan kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dari indikator

Kerjasama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat kita lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5.30 : Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama yang dilakukan antar Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	21	50%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	4	9,53%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kerjasama yang dilakukan antara pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 50% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 4 orang atau 9,53% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa kerja sama yang dilakukan antar pegawai Kantor tergolong baik, namun dari hasil pengamatan peneliti di lapangan berbeda dari jawaban responden, tingkat kerja sama antar pegawai tergolong kurang baik, hal ini terbukti banyak pegawai yang membuat kelompok-kelompok sehingga terjadi jarak antara pegawai satu dengan yang lainnya, hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap kerja sama yang dilakukan oleh pegawai dengan atasan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.31 : Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama yang dilakukan antara Pegawai dengan Atasan pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	16	38,10%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	7	16,66%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat kerjasama yang dilakukan antara pegawai dengan Atasan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 16 orang atau 38,10%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 7 orang atau 16,66% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa kerja sama yang dilakukan antar pegawai dengan Atasan di Kantor tergolong kurang baik, hal ini juga dibuktikan oleh peneliti dengan mengutip hasil wawancara dengan pegawai sebagai berikut :

"Kurangnya kerjasama diantara pegawai dengan Atasan disebabkan oleh sebagian besar pegawai acuh tak acuh terhadap atasannya dan banyaknya pegawai kurang respon terhadap atasannya, begitu juga atasan kurang berinteraksi kepada bawahan" (Yunizar Utama Bakti, SE, Tanggal 14 desember 2012).

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam menerima pendapat/saran dari pegawai lain yang berhubungan dengan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.32 : Tanggapan Responden Mengenai Sikap pegawai dalam menerima pendapat/saran dari pegawai lain yang berhubungan dengan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	13	30,96%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	10	23,80%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sikap pegawai dalam menerima pendapat/saran dari pegawai lain yang berhubungan dengan pekerjaan Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 13 orang atau 30,96%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 10 orang atau 23,80% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap pegawai dalam menerima saran/usulan dari pegawai lain yang berhubungan dengan pekerjaan tergolong kurang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan pegawai sebagai berikut :

”sikap pegawai dalam menerima usulan/saran dari pegawai lain yang berhubungan dengan pekerjaan tergolong kurang baik, dimana banyak pegawai yang bersikap keras kepala dimana dia tiak mau menerima usulan-usulan dari pegawai lain” (Identitas responden disembunyikan, Tanggal 14 Desember 2012).

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap tenggang rasa pegawai didalam melaksanakan kerja sama dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.33 : Tanggapan Responden Mengenai sikap tenggang rasa pegawai didalam melaksanakan kerjasama

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	21	50%
2	Kurang Baik	15	35,71%
3	Tidak Baik	6	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sikap tenggang rasa pegawai didalam melaksanakan kerjasama yang dilakukan antara pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 50% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 15 orang atau 35,71%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,29% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap tenggang rasa yang dilakukan antar pegawai Kantor tergolong baik, karena memang untuk menunjang hasil kinerja yang maksimal dibutuhkan sikap tenggang rasa dalam melaksanakan kerjasama antara pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dilihat dari indikator Kerjasama dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.34 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kerjasama Pegawai

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Kerjasama yang dilakukan antar pegawai	21	17	4	42
2	Mengenai Kerjasama yang dilakukan antara pegawai dengan Atasan	16	19	7	42
3	Mengenai sikap pegawai dalam menerima pendapat/usulan dari pegawai lain	13	19	10	42
4	Mengenai sikap tenggang rasa pegawai didalam melaksanakan kerjasama	21	15	6	42
Jumlah Rata-Rata		18	17	7	42
Persentase (%)		42,85	40,47	16,68	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator Kerjasama dalam kategori **Baik** yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Kurang Baik** yaitu 17 orang atau 40,47% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 7 orang atau 16,68% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat kita ketahui pilihan jawaban Baik adalah pilihan yang didominan oleh responden. Namun dari fakta yang ada dilapangan berbeda dari hasil responden. Dari hasil pengamatan peneliti dilapangan keadaan kerjasama pegawai masih tergolong kurang baik, hal ini diperkuat dari hasil

wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang pegawai, beliau mengatakan :

”sikap pegawai dalam menerima usulan/saran dari pegawai lain yang berhubungan dengan pekerjaan tergolong kurang baik, dimana banyak pegawai yang bersikap keras kepala dimana dia tiak mau menerima usulan-usulan dari pegawai lain” (Identitas responden disembunyikan, Tanggal 14 Desember 2012).

5.2.7. Prakarsa

Prakarsa yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan. Untuk mengetahui tanggapan responden dari indikator Prakarsa yakni mengenai inisiatif yang dilakukan pegawai pada bidang sekretariat dinas pendidikan kabupaten bengkalis dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.35 : Tanggapan Responden Mengenai inisiatif yang dilakukan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan tugasnya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	14	33,34%
2	Kurang Baik	16	38,09%
3	Tidak Baik	12	28,57%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Benggkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 16 orang atau 38,09% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 14 orang atau 33,34%, dan yang paling sedikit yaitu responden

yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 12 orang atau 28,57% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwasanya inisiatif yang dilakukan pegawai tergolong masih rendah/kurang baik, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang masih takut terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalis.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalis dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.36 : Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pada Bidang Sekretariat Dinas Kabupaten Bangkalis

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	42,85%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	5	11,91%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tentang sikap pegawai dalam memberikan saran yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 5 orang atau 11,91% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap pegawai dalam memberikan saran yang berhubungan dengan pekerjaan tergolong masih rendah/kurang baik, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang keras kepala tidak mau mendengar saran-saran dari pegawai lainnya, hal ini diperkuat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang pegawai, beliau mengatakan :

”sikap pegawai dalam menerima usulan/saran dari pegawai lain yang berhubungan dengan pekerjaan tergolong kurang baik, dimana banyak pegawai yang bersikap keras kepala dimana dia tiak mau menerima usulan-usulan dari pegawai lain” (Identitas responden disembunyikan, Tanggal 14 Desember 2012).

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran kepada atasan yang dianggap perlu baik diminta maupun tidak yang berhubungan dengan pekerjaan dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.37 : Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran kepada atasan yang dianggap perlu baik diminta maupun tidak yang berhubungan dengan pekerjaan

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	15	35,71%
2	Kurang Baik	17	40,47%
3	Tidak Baik	10	23,83%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tentang sikap pegawai dalam memberikan saran kepada atasan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47% dari keseluruhan

responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 15 orang atau 35,71%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 10 orang atau 23,83% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap pegawai dalam memberikan saran terhadap atasan yang berhubungan dengan pekerjaan tergolong masih rendah/kurang baik, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang merasa takut tuntuk memberi saran kepada atasan. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang pegawai sebagai berikut :

”saya merasa segan jika saran saya tidak diterima oleh atasan saya, karena bila saya memberikan saran yang menyangkut tentang pekerjaan, pasti tidak pernah diterimanya, makanya pegawai sini jarang memberikan saran terhadap atasan” (Identitas responden disembunyikan, 14 Desember 2012).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa inisiatif yang dilakukan oleh pegawai jarang diterima oleh atasan sehingga banyaknya pegawai yang enggan memberikan masukan atau saran kepada atasan yang menyangkut tentang pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukanya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sikap pegawai yang mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebaik-baiknya dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.38 : Tanggapan Responden Mengenai sikap pegawai dalam mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebaik-baiknya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	40,47%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	6	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tentang sikap pegawai dalam mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan dayahasil yang sebaik-baiknya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 17 orang atau 40,47%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,29% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap pegawai dalam mencari tatacara yang baru dalam mencapai dayaguna dan dayahasil yang baik tergolong masih rendah/kurang baik, hal ini dikarenakan banyaknya pegawai yang hanya menunggu intruksi dari pimpinan tanpa mau mencari tatacara yang baru untuk mencapai kinerja yang baik.

Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai dari indikator Prakarsa dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.39 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Prakarsa

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Inisiatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya	14	16	12	42
2	Mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran yang berhubungan dengan pekerjaan	18	19	5	42
3	Mengenai sikap pegawai dalam memberikan saran terhadap atasan	15	17	10	42
4	Mengenai sikap pegawai yang mencari tatacara yang baru untuk mencapai hasilguna yang baik	17	19	6	42
Jumlah Rata-Rata		16	18	8	42
Persentase (%)		38,10	42,85	19,05	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator Prakarsa dalam kategori **Kurang Baik** yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Baik** yaitu 16 orang atau 38,10% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 8 orang atau 19,05% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat kita ketahui pilihan jawaban Kurang Baik adalah pilihan yang didominasi oleh responden. Dari hasil pengamatan peneliti dilapangan pegawai cenderung menunggu perintah dari pada mengambil inisiatif sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini diperkuat lagi dari hasil

wawancara yang peneliti lakukan dengan salah seorang pegawai, beliau mengatakan :

”Disini inisiatif pegawai dalam bekerja dikategorikan kurang, dimana kebanyakan pegawai disini dalam bekerja hanya menunggu instruksi dari atasan, jika atasan tidak berada ditempat maka pegawai sering lalai dalam melaksanakan pekerjaanya” (Identitas responden disembunyikan, Tanggal 14 Desember 2012).

Dari kutipan wawancara diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa masih rendah tingkat inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

5.2.8 Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai indikator kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.40 : Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	21	50%
2	Kurang Baik	15	35,71%
3	Tidak Baik	6	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden mengatakan kepemimpinan Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Baik, yaitu sebanyak 21 orang atau 50% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak

15 orang atau 37,71%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,29% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong baik, namun dari hasil pengamatan peneliti dilapangan berbeda dari jawaban responden, dimana Kepemimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong kurang baik, hal ini terbukti karena kurangnya komunikasi serta kepedulian pimpinan terhadap pegawai dan seringnya pimpinan tidak berada di kantor saat jam kerja. Hal ini juga diperkuat lagi dari hasil wawancara peneliti kepada responden mengenai pimpinan sebagai berikut :

”kepemimpinan disini dikategorikan kurang baik, hal ini terbukti karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai, serta jarang nya pimpinan berada ditempat sehingga mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan pegawai, contohnya seperti penandatanganan suatu surat dan lain sebagainya” (Identitas responden disembunyikan, Tanggal 14 Desember 2012).

Dari kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi kinerja pegawainya dimana jika kepemimpinan seseorang itu baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula sedangkan jika kepemimpinan seseorang itu buruk maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tanggapan pegawai terhadap sikap pimpinan dalam memberikan teladan kepada bawahanya dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.41 : Tanggapan Responden Mengenai sikap Pimpinan dalam memberikan Keteladanan kepada bawahannya

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	18	42,85%
2	Kurang Baik	19	45,24%
3	Tidak Baik	5	11,91%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tentang sikap pimpinan dalam memberikan teladan kepada bawahan di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Kurang Baik, yaitu sebanyak 19 orang atau 45,24% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Baik, yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 5 orang atau 11,91% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap pimpinan dalam memberikan teladan tergolong kurang baik, hal ini dikarenakan pimpinan sering tidak berada ditempat dan kurangnya komunikasi kepada bawahan. Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pimpinan dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam melaksanakan tugasnya dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.42 : Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	20	47,61%
2	Kurang Baik	16	38,10%
3	Tidak Baik	6	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden mengatakan sikap pimpinan dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam melaksanakan tugasnya di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Baik, yaitu sebanyak 20 orang atau 47,61% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 16 orang atau 38,10%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 6 orang atau 14,29% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap pimpinan dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong baik. Hal ini wajar menurut peneliti, karena sikap cepat dan tepat dalam mengambil keputusan itu merupakan suatu contoh yang baik untuk meningkatkan hasil kinerja.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden mengenai sikap pimpinan dalam menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.43 : Tanggapan Responden terhadap sikap pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan tugas

No	Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	22	52,38%
2	Kurang Baik	13	30,96%
3	Tidak Baik	7	16,66%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden mengatakan sikap pemimpin dalam menggerakkan bawahannya Baik, yaitu sebanyak 22 orang atau 52,38% dari keseluruhan responden, selanjutnya diikuti

oleh responden yang menjawab Kurang Baik, yaitu sebanyak 13 orang atau 30,96%, dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab tidak baik yaitu sebanyak 7 orang atau 16,66% dari keseluruhan responden.

Dari hasil penelitian diatas diketahui banyaknya responden yang menjawab bahwa sikap pimpinan dalam menggerakkan bawahannya tergolong baik, namun dari hasil pengamatan peneliti dilapangan berbeda dari jawaban responden, dimana sikap pimpinan dam menggerakkan bawahannya tergolong kurang baik, hal ini terbukti karena kurangnya komunikasi serta kepedulian pimpinan terhadap pegawai dan seringnya pimpinan tidak berada di kantor saat jam kerja. Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi jawaban rwsponden dari indikator kepemimpinan dapat kita lihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5.44 : Rekapitulasi Jawaban Responden dari Indikator Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1	Mengenai Kepemimpinan kepala Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis	21	15	6	42
2	Mengenai sikap pemimpin dalam memberikan keteladanan kepada bawahan	18	19	5	42
3	Mengenai sikap pemimpin dalam mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	20	16	6	42
4	Mengenai sikap pemimpin dalam menggerakkan bawahannya	22	13	7	42
Jumlah Rata-Rata		20	16	6	42
Persentase (%)		47,61	38,10	14,29	100%

Sumber : Data Olahan Lapangan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat kita lihat mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari indikator Kepemimpinan dalam kategori **Baik** yaitu sebanyak 20 orang atau 47,61% responden yang yang berpendapat demikian, selanjutnya diikuti dengan responden yang menjawab **Kurang Baik** yaitu 16 orang atau 38,10% responden dan yang paling sedikit yaitu responden yang menjawab **Tidak Baik** yaitu hanya 6 orang atau 14,29% dari seluruh responden.

Dari data diatas dapat kita ketahui pilihan jawaban Baik adalah pilihan yang didominasi oleh responden. Namun dari hasil pengamatan peneliti dilapangan berbeda dari jawaban responden, dimana Kepemimpinan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong kurang baik, hal ini terbukti karena kurangnya komunikasi serta kepedulian pimpinan terhadap pegawai dan seringnya pimpinan tidak berada di kantor saat jam kerja. Hal ini juga diperkuat lagi dari hasil wawancara peneliti kepada responden mengenai pimpinan sebagai berikut :

”kepemimpinan disini dikategorikan kurang baik, hal ini terbukti karena kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai, serta jarang nya pimpinan berada ditempat sehingga mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan pegawai, contohnya seperti penandatanganan suatu surat dan lain sebagainya” (Identitas responden disembunyikan, Tanggal 14 Desember 2012).

Dari kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi kinerja pegawainya, dimana pemimpin merupakan salah satu faktor yang penting untuk menentukan keberhasilan kinerja disuatu instansi.

5.3. Rekapitulasi Keseluruhan Questioner

Setelah menjelaskan hasil penelitian dari angket, observasi, dan wawancara dalam penjelasan diatas, maka adapun hasil rekapitulasi jawaban responden dari seluruh indikator yang peneliti tanyakan kepada pegawai melalui questioner dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.45 : Rekapitulasi Keseluruhan Questioner

No	Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Kurang Baik	Tidak Baik	
1.	Kesetiaan	18	19	5	42
2.	Prestasi Kerja	19	18	5	42
3.	Tanggung Jawab	18	17	7	42
4.	Ketaatan	16	20	6	42
5.	Kejujuran	16	18	8	42
6.	Kerjasama	18	17	7	42
7.	Prakarsa	16	18	8	42
8.	Kepemimpinan	20	16	6	42
Jumlah rata-rata		17	18	7	42
Persentase (%)		40,48	42,85	16,67	100%

Sumber : data olahan lapangan 2012

Dari tabel diatas setelah setiap indikator data diolah dan dicari rata-rata serta dicari persentasenya kemudian dapat kita lihat hasilnya bahwa mayoritas responden menjawab kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tergolong **Kurang Baik** yaitu sebanyak 18 orang atau 42,85% dari keseluruhan jumlah responden yang menjawab demikian. Sedangkan yang mengatakann kinerja pegawai **Baik** yakni sebanyak 17 orang atau 40,48% adari keseluruhan responden, dan yang paling sedikit menjawab kinerja pegawai **Tidak Baik** sebanyak 7 orang atau 16,67% dari seluruh responden.

Dari hasil pembahasan diatas menunjukan bahwa dari delapan indikator yakni :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kerjasama
- 7) Prakarsa
- 8) Kepemimpinan

yang menjadi penilaian kinerja pegawai pada bidang sekretariat dinas pendidikan kabupaten bengkalis masih tergolong rendah/kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedelapan indikator tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Karena setelah peneliti menyebarkan angket dan melakukan observasi dan juga wawancara dari kedelapan indikator tersebut tidak berjalan semestinya dan masing-masing indikator mendapatkan poin yang cukup beragam dari pilihan jawaban Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Dengan demikian kedelapan indikator tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, akan tetapi pelaksanaan dan penetapan dari setiap indikator tersebut belum berjalan dengan baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah direkapitulasikan dari jawaban responden mengenai Analisis Kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam penelitian ini di nilai berdasarkan dari 8 (delapan) indikator yang penulis jadikan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini yang berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yaitu meliputi Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesetiaan Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 18 orang atau 42,86% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 19 orang atau 45,24% responden dan yang menyatakan Tidak Baik 5 orang atau 11,90% responden. Dimana Kesetiaan Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Kurang Baik.
2. Prestasi Kerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 19 orang atau 45,24% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 18 orang atau 42,86% responden dan yang

menyatakan Tidak Baik 5 orang atau 11,90% responden. Dimana Prestasi Kerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Baik.

3. Tanggung Jawab Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 18 orang atau 42,86% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 17 orang atau 40,47% responden dan yang menyatakan Tidak Baik 7 orang atau 16,67% responden. Dimana Tanggung Jawab Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Baik.
4. Ketaatan Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 16 orang atau 38,10% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 20 orang atau 47,61% responden dan yang menyatakan Tidak Baik 6 orang atau 14,29% responden. Dimana Ketaatan Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Kurang Baik.
5. Kejujuran Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 16 orang atau 38,10% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 18 orang atau 42,85% responden dan yang menyatakan Tidak Baik 8 orang atau 19,05% responden. Dimana Kejujuran Pegawai

pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Kurang Baik.

6. Kerjasama Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 18 orang atau 42,85% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 17 orang atau 40,47% responden dan yang menyatakan Tidak Baik 7 orang atau 16,68% responden. Dimana Kerjasama Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Baik.
7. Prakarsa Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 16 orang atau 38,10% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 18 orang atau 42,85% responden dan yang menyatakan Tidak Baik 8 orang atau 19,05% responden. Dimana Prakarsa Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Kurang Baik.
8. Kepemimpinan Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan Baik 20 orang atau 47,61% responden, selanjutnya yang menyatakan Kurang Baik 16 orang atau 38,10% responden dan yang menyatakan Tidak Baik 6 orang atau 14,29% responden. Dimana Kepemimpinan pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis termasuk dalam kategori Baik.

9. Dari kedelapan indikator penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, dikategorikan Kurang Baik, hal ini ditandai dengan :

1. Banyaknya pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan peraturan di kantor, seperti melakukan tindakan tidak disiplin.
2. Tidak adanya sanksi yang tegas oleh pimpinan terhadap pegawai yang tidak disiplin.
3. Kurangnya komunikasi pegawai dengan pimpinan,
4. Kurangnya perhatian pimpinan dalam mengawasi pegawai
5. Banyaknya pegawai yang tidak berada di kantor pada jam kerja.
6. banyaknya inventaris kantor yang digunakan sebagai keperluan pribadi.

6.2. Saran- Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai sumbangsih terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis antara lain :

1. Kepala Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis selaku pimpinan dan pengawas sebaiknya meningkatkan perhatiannya kepada bawahan, dengan adanya perhatian dan pengawasan dari pimpinan maka kesadaran pegawai akan tanggung jawab bisa ditingkatkan sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

2. Kerjasama diantara pegawai harus ditingkatkan supaya hasil yang ingin dicapai bisa terlaksana dengan baik dan optimal.
3. Inisiatif pegawai perlu ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
4. Komunikasi antara pimpinan dengan pegawai perlu ditingkatkan, baik komunikasi dalam bentuk formal maupun non formal seperti diluar jam kerja pegawai.
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang mendalam dan lebih memfokuskan terhadap objek permasalahan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Reka Cipta, 2002.
- Dimiyati, Ahmad. *Operational Research*, Sinar Baru Algensindo Bandung, 2010.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rodaskraya, Bandung.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Ridwan, Akdon. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Alfabeta, Bandung, 2008.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. Bandung: CV Alfabeta .
- Syafiie, Innu Kencana. 1997. *Ilmu Administrasi Puublik*. Jakarta: PT Adi Maha Satya.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuki, Gary. 1996. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.